



With the support of the
Erasmus+ Programme
of the European Union

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

ІНТЕГРАЦІЯ ОСВІТИ, НАУКИ І БІЗНЕСУ

Монографія
Десятий том

За редакцією
доктора економічних наук, професора Череп А. В.

Запоріжжя
2021

ЗМІСТ

Передмова	4
Розділ 1. Інтеграція освіти, науки і бізнесу як основа економічного розвитку	5
1.1. Управлінські рішення в процесі зміцнення корпоративної культури на машинобудівних підприємствах України.....	5
1.2. Особливості моделі поведінки споживача в межах теорії поколінь	9
1.3. Виклики при підготовці фахівців спеціальності «Туризм»	12
1.4. Основні складові формування корпоративної культури підприємства	14
1.5. Роль нормування праці та напрями його вдосконалення	16
1.6. Інтеграційні процеси у сфері освіти, науки та бізнесу в умовах глобалізації.....	23
1.7. Оцінка персоналу як складова мотивації трудової діяльності	26
1.8. Форми та механізми інтеграції науки, освіти та бізнес-спільноти в умовах цифрової економіки	28
1.9. Кадрова безпека як основа економічної безпеки підприємства	32
1.10. Сутність та основні напрями вдосконалення кадрової політики підприємства	34
Розділ 2. Нова траєкторія співробітництва Україна – ЄС: економічна безпека, ефективність використання ресурсів, сучасні інструменти управління розвитком підприємств і регіонів	37
2.1. Державна підтримка розвитку органічного виробництва Як умова поглиблення співпраці України з ЄС в рамках European Green Deal.....	37
2.2. Вплив мотивації праці на діяльність фірм: міжнародний досвід та національні особливості	41
2.3. Концептуальні основи управління корпоративною культурою.....	44
2.4. Державне регулювання сфери страхування в умовах поглиблення співпраці України з ЄС.....	49
2.5. Концептуальні засади інтеграції України до ЄС в контексті світових глобалізаційних процесів	52
Розділ 3. Формування кластерних і мережевих моделей креативного розвитку бізнесу в Україні на основі європейського досвіду	56
3.1. Диверсифікація сільського туризму через збалансованість та креативність: досвід Європи та України.....	56
3.2. Креативність як чинник розвитку діяльності туристичного підприємства	61
3.3. Європейське підприємництво в контексті синергії цифрової, циркулярної та соціальної економіки	65
3.4. Моделі мережевої взаємодії в країнах ЄС	69
3.5. Використання європейського досвіду для розвитку сільського туризму в Придунайському регіоні.....	73
3.6. Концепція smart-спеціалізації як стратегічний напрям розвитку регіонів України.....	77
Висновки	88
Анотації	89
Annotations	95

3. Міжнародне опитування покоління третього тисячоліття – 2019. URL: <https://www2.deloitte.com/ru/ru/pages/about-deloitte/articles/millennialsurvey.html>.

4. Попова Н., Муха Т., Коренєв Є. Електронна комерція та поведінка споживачів в умовах VUCA. InterConf, (36). 2020. URL: <https://ojs.ukrlogos.in.ua/index.php/interconf/article/view/6316>.

5. Haubl G., Trifts V. Consumer decision making in online shopping environments: The effects of interactive decision aids. *Marketing Science*. 2020. vol. 19, pp. 4–21.

Божук Т. І.

доктор географічних наук, професор
Тернопільський національний педагогічний
університет імені В.Гнатюка
м. Тернопіль

1.3. ВИКЛИКИ ПРИ ПІДГОТОВЦІ ФАХІВЦІВ СПЕЦІАЛЬНОСТІ «ТУРИЗМ»

Туризм як економіко- і соціо-культурне явище – так ми можемо назвати цей феномен XXI ст., оскільки науковим напрямом він так поки що і не став, хоча вже протягом декількох десятиків літ проводяться систематичні наукові форуми, видається наукова та навчально-методична література, захищаються дисертаційні роботи на здобуття кандидатів і докторів наук, навчаються на спеціальності 242 «Туризм» здобувачі вищої освіти на першому (бакалаврському), другому (магістерському) і третьому (доктор філософії) рівнях тощо.

В туризмі можемо констатувати і той факт, що практика випереджує теорію. Саме тому хочеться звернути увагу на деякі виклики, я би сказала, можливості, які дозволять змінити ситуацію, зокрема в навчальному процесі. До таких викликів, на нашу думку, насамперед варто віднести: 1) систематичний розвиток науково-педагогічних працівників; 2) успішне проходження акредитації освітніх програм відповідно до вимог Національного агентства із забезпечення якості вищої освіти.

Потреба систематичного професійного розвитку науково-педагогічних працівників. Цей виклик регламентований нормативно-правовими документами, зокрема відповідно до статті 59 Закону України «Про освіту», статті 60 Закону України «Про вищу освіту», Закону України «Про професійний розвиток працівників» та «Методичних рекомендацій для професійного розвитку науково-педагогічних працівників», затверджених наказом Міністерства освіти і науки України від 30 жовтня 2020 р. № 1341, а також «Положення про професійний розвиток науково-педагогічних працівників»[2], затвердженого вченою радою Тернопільського національного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка (протокол № 9 23.02.2021 р.). Для підвищення кваліфікації діє накопичувальна система, що передбачає можливість враховувати обсяги підвищення кваліфікації чи інших видів професійного удосконалення, які визнаються як підвищення кваліфікації, зокрема види діяльності науково-педагогічних працівників (участь у програмах академічної мобільності, наукове стажування, самоосвіта, здобуття наукового

ступеня, вищої освіти) можуть бути визнані як підвищення кваліфікації.

Безумовно, що професійний розвиток науково-педагогічних працівників – це безперервний процес набуття нових та вдосконалення раніше набутих фахових і загальних компетентностей, необхідних для професійної діяльності, що передбачає постійну самоосвіту та інші види й форми професійного зростання і може реалізовуватися шляхом формальної та неформальної освіти, стажування, здійснення професійної діяльності тощо. Прикладом реалізації такого виклику із власного досвіду можна назвати курс навчання у Школі сталого зеленого туризму за темою: «Сталий зелений туризм» у рамках проєкту «Забезпечення сталого розвитку туризму в Українських Карпатах» (5.12.2020 р. – 20.12.2020 р.) та дистанційний курс «Диверсифікація сільського туризму через збалансованість та креативність поширення європейського досвіду в Україні» в рамках проєкту № 620720-EPP-1-2020-1-UA-EPPJMO-MODULE «Diversification of rural tourism through sustainability and creativity: disseminating European experience in Ukraine (DIRUT)» за підтримки Програми Erasmus+ Європейського Союзу, напрям Жан Моне (термін навчання: 01 березня – 21 червня 2021 року, обсяг годин: 90 годин (3 кредити) – Сертифікат № 02125243-1820/21.

Вимоги Національного агентства із забезпечення якості вищої освіти. Такий виклик зумовлений новими підходами до підвищення якості надання освітніх послуг для здобувачів вищої освіти. Для того, щоб акредитувати освітньо-професійну чи освітньо-наукову програми, необхідно володіти інформацією щодо тенденцій розвитку ринку праці, регіональних особливостей, використання досвіду аналогічних вітчизняних та іноземних освітніх програм. А це означає, що автори програми повинні врахувати вище перелічене при формулюванні цілей та програмних результатів навчання. Тенденції розвитку ринку праці демонструють необхідність випускникам програми бути конкурентоспроможними на ринку праці. Для спеціальності «Туризм» ця вимога є актуальною, оскільки ринок праці розвивався стрімко, і в умовах пандемії ця галузь виявилася найбільш чутливою до змін.

Перелік освітніх компонентів, що передають зміст програми, характеризуються взаємозв'язками. Кожен програмний результат навчання реалістично охоплений змістом програми.

Крім цього, здобувачі мають право на свій професійний розвиток, який виражається формуванням індивідуальних освітніх траєкторій за рахунок дисциплін вільного вибору, який повинен становити 25% від загального обсягу освітньої програми, та самоосвіти. До числа вибіркового освітніх компонентів, як виявляється, можуть бути включені і практики.

Саме тому і висвітлення відповідей на найбільш типові запитання, як наприклад, як Ви аналізуєте право студента на освітню траєкторію? Як часто переглядаєте навчальні дисципліни? Як викладачі уникають дублювання матеріалу? Чи враховується специфіка освітньої програми? Чи достатнім є співвідношення кількості годин лекцій до практичних?, має за мету аргументовано демонструвати якісний рівень підготовки освітньої програми.

Ще однією важливою і позитивною, на нашу думку, вимогою є залучення стейкхолдерів до формулювання цілей та програмних результатів навчання. Це означає, що позиції і потреби стейкхолдерів враховані і задокументовані у протоколах спільних зустрічей, результатах опитування або аналізі інформації з відкритих джерел. Як відомо, стейкхолдерами можуть бути представники

відповідних органів місцевого самоврядування чи місцевих органів влади, туристичних підприємств, студенти і випускники. Для вдосконалення навчального процесу від баз практики фіксуються пропозиції і рекомендації у вигляді офіційних листів.

Таким чином, актуальні напрями розвитку туристичної діяльності в умовах сучасних реалій, мають змогу бути враховані як не у нормативній частині освітньої програми, так у вибірковій точно. Безумовно, що кожен заклад вищої освіти формує свою унікальну освітню програму. Студенти отримують знання і вміння з багатьох предметів. Однак, на нашу думку, варто більше уваги приділяти тим навчальним дисциплінам, які мають на даний час практичні потреби. Наприклад, «Спеціалізовані види туризму» з порівняно невеликою кількістю годин ознайомлюють студентів із різноманітними видами туризму. Натомість, на нашу думку, варто у переліку дисциплін за вибором запропонувати «Сільський туризм»[1], «Гастрономічний туризм», «Подієвий туризм», «Водний туризм», «Спелеотуризм», «Організація активних форм туризму» тощо з більш детальним вивченням технологічних особливостей та обов'язковим практикумом. Такий досвід дасть можливість випускникові бути більш підготовленими на ринку праці чи започаткувати власну справу.

Література

1. Божук Т. І. Навчально-методичні аспекти спеціалізованих видів туризму (на прикладі курсу «Екологічний туризм і агротуризм»). *Вісник наукових досліджень. Серія: Туризм*. Тернопіль: Редакційно-видавничий відділ Галицького інституту імені В. Чорновола, 2006. Вип. 2. С. 103–105.

2. Положення про професійний розвиток науково-педагогічних працівників. URL: http://tnpu.edu.ua/public_inform/Polozhennja_pro_prof_rozv_n-p.pdf.

Воробей Л. С.

Дашко І. М.

доктор економічних наук, доцент
Запорізький національний університет
м. Запоріжжя

1.4. ОСНОВНІ СКЛАДОВІ ФОРМУВАННЯ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ ПІДПРИЄМСТВА

Корпоративна культура – це система матеріальних і духовних цінностей, проявів, що взаємодіють між собою, властивих даному підприємству, таких, що відображають її індивідуальність і сприйняття себе і інших у соціальному і речовинному середовищі, що виявляється в поведінці, взаємодії, сприйнятті себе і навколишнього середовища. Численні дослідження доводять, що успішні організації характеризуються високим рівнем корпоративної культури, який формується у результаті зусиль, спрямованих на розвиток ціннісних орієнтацій корпорації на благо всіх зацікавлених сторін.

Корпоративна культура підприємства включає в себе наступні складові:

– пріоритетні цінності, тобто що люди цінують у своєму житті, на підприємстві: статус, титули, просування по службі, саму роботу;